

INTERVIEW ● **Martin Zieger/Powerserv**

# Die Zukunft der Arbeit

„Händeringend“ wird vielerorts nach Mitarbeitern gesucht. Martin Zieger, Eigentümer und Geschäftsführer des Personaldienstleister Powerserv, spricht im Interview über die Hintergründe der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt und gibt dabei einen Ausblick, wohin sich die Lage entwickeln könnte.

Interview: Karl Stiefel



**E**s ist weniger als ein Kilometer, die zwischen dem Redakteur im Homeoffice und dem Interviewpartner im Mödlinger Büro von Powerserv liegen. Von dort aus wird koordiniert, welche Mitarbeiter zu welchen Firmen geschickt werden. „Personalüberlasser“ heißt das laut Martin Zieger korrekt, gegen Begriffe wie „Personalvermietung“ wehrt er sich vehement – zumal sie zukünftig immer wichtiger werden.

**CASH:** Herr Zieger, man hört immer wieder, dass der Handel „händeringend“ nach Mitarbeitern sucht. Ist die Situation wirklich so schlimm, wie sie manchmal dargestellt wird?

**Martin Zieger:** Es wird wirklich viel gesucht. Der Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren verändert, sehr zugunsten der Arbeitnehmer. Früher haben sich die Firmen zehn Bewerber angeschaut und einen genommen, heute muss man froh sein, wenn man überhaupt jemanden kriegt. Der Handel ist eine super Branche, hat dabei einen großen Nachteil: Viele Mitarbeiter versuchen ihn zu verlassen und wünschen sich „Büro-Arbeitszeiten“. Dass am Wochenende, in der Früh oder am Abend gearbeitet werden muss, ist bei vielen Leuten eben nicht beliebt. Besonders langjährige Mitarbeiter versuchen, für sich bessere Arbeitszeiten zu finden. Andererseits gibt es auch Personal, das damit überhaupt kein Problem hat. Besonders für Studenten oder Mütter, die sich nun eben um ihre Kinder kümmern müssen, sind gerade solche Teilzeit-Jobs attraktiv, da man den Rest der Zeit besser gestalten kann.

**Also es läuft auf eine gekonnte Durchmischung von Voll- und Teilzeitkräften hinaus. Aber doch sicher nicht mit Modellen wie bisher, oder?**

Nein, der Handel geht ganz klar in Richtung Flexibilität. Es braucht eine Stammebelegschaft für die Kernzeiten plus einen planbaren Mitarbeiterpool. Das Verhältnis dabei liegt bei 70 bis 80 Prozent des Hauptteams zu 20 bis 30 Prozent Springer.

© Witke

### **Bei welchen Jobs gibt es Ihrer Erfahrung nach die größte Nachfrage in der Branche?**

Während vor einigen Jahren noch vermehrt Fachkräfte gesucht wurden, tun sich viele Händler heute schon schwer, Mitarbeiter für einfache Tätigkeiten zu finden. Besonders die Produktionsbetriebe des LEH sind hier betroffen. In den Filialen selbst sind die Positionen nicht ausschlaggebend, viel mehr die Arbeitszeiten.

### **Gerade im Verkauf werden gerne Arbeitsplätze mit geringfügigen Anstellungen angeboten. Die Händler sind dadurch flexibler bei der Planung der Stunden – aber halten Sie das für ein Vorgehen mit Zukunft?**

Hier haben wir es mit einer schwierigen Kombination von Angebot und Nachfrage zu tun, so ist der Arbeitsmarkt aktuell eben. Vollzeitkräfte zahlen sich – besonders bei kleineren Verkaufsflächen – finanziell nicht aus. Durch die Mitarbeitersuche hat das Personal die Möglichkeit, bessere Bedingungen zu verhandeln oder zur Konkurrenz zu gehen. Zumal sie durch Personaldienstleister auf jeden Fall eine Vollzeitbeschäftigung finden können. Aber grundsätzlich halte ich es für die Händler sinnvoll, dieses Modell beizubehalten – mit der Flexibilität im Hinterkopf.

### **Was wäre Ihrer Meinung nach also eine Strategie, um die Situation zu entschärfen?**

Der Handel muss sich ein bisschen was überlegen, um die Work-Life-Balance der Mitarbeiter zu fördern und das richtige Personal am richtigen Standort einzusetzen. Gerade bei den Springern braucht es hierbei ein wenig örtliche Flexibilität, dann lassen sich die gewünschten Arbeitszeiten auch erreichen. Für die Arbeitgeber heißt das, dass sie präzise planen müssen. Gute IT-Lösungen und die Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern sind die Schlüssel, um die Bedürfnisse der angestellten Personen und der Firma zu decken. Flexibilität ist eben die Zukunft der Arbeit.

### **Besonders im LEH wird oft auf Lehrlinge gesetzt, um den Bedarf an Mitarbeitern mit bestimmten Kompetenzen zu decken. Sehen Sie hier genug Nachwuchs oder müssen die Händler in diesem Bereich langfristig noch mehr machen?**

Was der LEH da macht, ist vorbildlich, das können sich andere Branchen als Vorbild nehmen. Andernorts würde das den Fachkräftemangel binnen weniger Jahre lösen. Hier wird eine treue Belegschaft ausgebildet und die zukünftigen Vorstände hochgezogen. Ich bin der Meinung, dass die Konsumenten zu den Händlern gehen sollten, die die meisten Lehrlinge ausbilden. Die Firmen denken nämlich an die Zukunft. Auch von der Anzahl der Lehrlinge her kann die Branche zufrieden sein. Wichtig ist, dass genügend Anreize für die jungen Menschen geboten werden – sonst kriegt man nicht mehr die Besten. Was ich nur immer wieder höre, ist, dass das Ausbildungsniveau der Lehrlingsanfänger oft zu wünschen übrig lässt, da müssen manchmal Grundlagen nachgeschult werden.

„Beschaffung ist tot, Erlebniskauf zählt.“

### **Was meinen Sie, ist die beste Möglichkeit für die Handelsketten, Mitarbeiter mit aufgebautem Know-How im Betrieb zu behalten?**

Einen attraktiven Arbeitsplatz schaffen, der mit den Bedürfnissen wächst. Es geht darum, auf die sich ändernden Lebensumstände einzugehen. Das muss nicht immer Geld sein – die Arbeitszeiten sind ein extrem wichtiger Faktor, auch die Möglichkeit zur Weiterbildung. Und, das darf man auf keinen Fall vergessen, die Wertschätzung und Anerkennung. Wer gute Mitarbeiter im Betrieb behalten möchte, muss persönlich auf sie eingehen und sie auf ihrem Lebensweg unterstützen.

### **Fernab des Handels gibt es ja auch einen Mangel an Lkw-Lenkern. Bis zu den selbstfahrenden Lastern dauert es noch, also wie kann die Branche hier einlenken?**

Mit dem Nachwuchs wird es schwierig, wenn ein ganzer Berufsstand wegrationalisiert werden könnte. Zudem ist Lkw-Lenker ein sehr verantwortungsvoller Beruf mit einer hohen Ausbildungsschwelle und enormem Zeitdruck – und das bei bestenfalls durchschnittlicher Bezahlung. Um den Fahrermangel zu reduzieren müssen die Arbeitsbedingungen radikal verbessert werden. Incentives und Bezahlung sind dabei wichtig, aber es braucht vor allem eine Perspektive für den Fall, dass die Laster sich irgendwann selbst fahren. Weiter- und Ausbildungen würden dafür sorgen. Aber das Thema wird noch für einige Herausforderungen sorgen.

### **Wie könnte sich die Personalsituation also in den kommenden fünf Jahren entwickeln?**

Österreich ist diesbezüglich ein interessanter Markt, da wir eine unfassbare Dichte an LEH-Standorten haben. Generell wird sich die Personalsituation weiter verschärfen. Ich glaube, dass der Onlinehandel seine Position festigen, aber den stationären Handel auf gar keinen Fall ablösen wird. Die Verkaufsfläche wird zur Begegnungsstätte, das ist auch der Pandemie geschuldet – die Konsumenten wollen wieder etwas erleben. Die reine Beschaffung ist tot und für das Erlebnis braucht es eben gut ausgebildete Mitarbeiter. Wer dieses Einkaufserlebnis umsetzen kann, wird sich besser positionieren. Für die Händler und das Personal wird die Flexibilität wichtiger. Die angesprochene Kernbelegschaft wird schrumpfen und die dynamisch eingesetzten Mitarbeiter werden mehr. Das werden die Konzerne auch begreifen und das intern regeln. Wer das richtig hinkriegt, wird weniger neues Personal suchen müssen.

Danke für das Gespräch. ●

## **Ad personam**

Martin Zieger ist Doktor der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Als CEO war er bereits bei Unternehmen wie Charles Vögele, Hunkemöller International, und Huber Holding tätig. Aktuell ist er Eigentümer und CEO der ICU Unternehmensberatung sowie des Personalüberlassers Powerserv.